



«Зачастую говорят, что мотивации хватает ненадолго. Ну так, то же самое происходит и с освежающим душем, поэтому и рекомендуют его принимать ежедневно»

Zig Ziglar

Нет нужды много разглагольствовать об актуальности данной темы. Мотивация сотрудника является неотъемлемой частью производственного процесса, заставляя, а вернее, давая стимул делать свою работу хорошо, вновь и вновь вставая по утрам и идти на рабочее место. В современном обществе принято считать, что главным мотивирующим фактором являются деньги, впрочем, это верное утверждение, но разве нельзя настроить человека на продуктивную работу, не махая, при этом, перед ним стопкой купюр? Можно, а в некоторых случаях даже лучше. Об этой практике и пойдет речь в данном эссе.

Подведем итог, что же такое мотивация? Мотивация- это побуждение к действию. Мотивы в трудовой деятельности работника многочисленны и разнообразны. Их всегда много. Вместе они образуют мотивационную структуру. Знание мотивационной структуры позволяет руководителю разработать или выбрать инструменты (стимулы) для внешнего воздействия на работника.

Какие есть основные виды мотивов в трудовой деятельности?

- мотив стадности – потребность работника быть в коллективе, чувствовать принадлежность к чему-то общему;
- мотив самостоятельности – стремление к инновациям, риску, новым видам деятельности;
- мотив самоутверждения – выполнение сложной работы, которая под силу только высококвалифицированным работникам или занятие руководящей должности, дающей чувство значительности и важности;
- мотив стабильности – предпочтение надежной работы, со стабильной зарплатой, социальными льготами и гарантиями;
- мотив приобретения нового – выбор той работы, что может предоставить возможности расширения опыта, приобретения знаний, связей, карьерного роста и т.д.;

- мотив состязательности – стремление к соперничеству с другими работниками за статус самого успешного, креативного, трудолюбивого, умного и т.д.

Грамотное стимулирование работников, при учете их мотивов, позволит руководителю достичь высокой эффективности работы трудового коллектива и их заинтересованности в достижении целей организации.

Чтобы стимулирование было действенным и эффективным, руководитель должен придерживаться ряда определенных принципов стимулирования:

1. Доступность – стимулы должны применяться ко всем работникам, все должны иметь к ним доступ.
2. Постепенность – вознаграждение нужно увеличивать постепенно, плавно, чтобы работник не получил за раз неоправданно большую награду.
3. Ощутимость – стимул должен быть значим и ощутим для работника.
4. Сочетание материальных и нематериальных стимулов – нужно не только выдавать премии, но и хвалить работников за трудолюбие и профессионализм.
5. Минимизация разрыва между результатами труда и вознаграждением за него. Чем быстрее работник получит деньги за свой труд, тем лучше. Так он будет четко понимать взаимосвязь между своей работой и ее вознаграждением.
6. Политика кнута и пряника. Кроме стимулов, в ряде случаев уместно применять и антистимулы. Не только премии за перевыполнение плана, но и штрафы за его невыполнение.

А теперь перейдет к самому главному: какие бывают нематериальные стимулы с описанием основных инструментов:

- *социальные*: возможность карьерного роста; престижность работы; общение в коллективе.
- *моральные*: уважение за профессионализм; почетные грамоты, дипломы и звания.
- *творческие*: возможность самореализации и саморазвития; креативная и интересная работа.

Одним из основных условий высокой эффективности морального стимулирования является обеспечение социальной справедливости, то есть точного учета и

объективной оценки трудового вклада каждого работника. Убежденность в обоснованности, справедливости признания трудовых заслуг работника, в правильности его поощрения поднимает моральный авторитет труда, возвышает личность, формирует активную жизненную позицию, повышая общий КПД сотрудника.

Литература:

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование персонала. - М.: Инфра-М. 2016.
2. Организация корпоративного праздника. Методическое пособие. И. Гаврилов, Ю. Милованова. - М.: ЗАО "МЦФЭР", 2015.